

Comunicação de Progresso MPD

De: Jan/2014 a Dez/2014

DECLARAÇÃO DE APOIO CONTINUADO

São Paulo, 30 de janeiro de 2015.

Aos participantes.

A MPD Engenharia Ltda. vem renovar o seu compromisso de apoio aos dez princípios expressos do Pacto Global das Nações Unidas, integrados às estratégias e operações da nossa empresa, objetivando tornar a MPD uma empresa mais justa, mais humana, mais igualitária e socialmente responsável.

Reafirmamos o nosso compromisso público incluindo nossos clientes, fornecedores e colaboradores em implementar ações que fortaleçam, cada vez mais, os princípios vinculados ao Pacto Global, nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção.

Multiplicamos as iniciativas em prol da implementação das boas práticas de governança corporativa, da transparência nas nossas ações e nos nossos negócios, da valorização das pessoas, da eliminação de toda e qualquer forma de discriminação, da redução das desigualdades e da promoção de uma maior inclusão social.

Nesta comunicação anual sobre os progressos, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias.

Nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos participantes, os quais utilizam os nossos principais canais de comunicação.

Durante este período realizamos atualizações em nossos processos internos o que nos orgulhamos.

Atenciosamente,

Mauro Piccolotto Dottori
Diretor-presidente

PERFIL MPD

Com 32 anos de atuação, a MPD Engenharia é uma das maiores construtoras do país e incorporadora de empreendimentos verticais residenciais e comerciais de alto padrão. Vencedora do Prêmio Master Imobiliário por duas vezes, é reconhecida pela competência e confiabilidade de seus empreendimentos, rigorosamente entregues nos prazos. Em 2014, ficou com a classificação máxima – ouro - na categoria Controle de Perigos e Risco, do 3º Prêmio SECONCI-SP, com o trabalho desenvolvido em prol da segurança e bem estar dos seus trabalhadores no canteiro de obras. Por dois anos consecutivos, 2013 e 2014, a empresa entrou para o "Guia das 150 Melhores Empresas Para Você Trabalhar no Brasil", publicado pela Revista Você S.A. Eleita uma das melhores em gestão de pessoas na Revista Valor Carreira 2014.

A MPD já construiu mais de 2 milhões de m² em obras e tem outro milhão em construção. Seu portfólio concentra obras comerciais, industriais, hospitalares e laboratórios, educacionais e de lazer, residenciais e públicas, sempre seguindo os princípios de sustentabilidade. Por quatro anos obteve o reconhecimento do Prêmio ITC SustentaX, como a construtora que mais metros quadrados construiu seguindo os princípios sustentáveis.

Visão

Ser referência nacional em construção e incorporação, reconhecida pelo compromisso e respeito aos clientes e colaboradores, com inovação, crescimento sustentado e solidez financeira.

Valores

Nosso Jeito – Transformamos adversidades em oportunidades, agindo com atitudes simples e gentis, cultivamos o “bom dia” e o “muito obrigado”.

Gente – Atraímos e mantemos as melhores pessoas, que sejam competentes e trabalhem com pro-atividade e brilho nos olhos. Prezamos e cuidamos dos nossos colaboradores, olhando o seu lado humano e o seu desenvolvimento, buscando um ambiente equilibrado com confiança, colaboração e lealdade.

Clientes – Temos senso de urgência, cuidamos e cativamos nossos clientes todos os dias. Direcionamos todos os esforços para encantar e garantir que sintam-se valorizados e satisfeitos.

Segurança – Acreditamos que todos os acidentes são evitáveis, treinamentos e conscientizamos os colaboradores continuamente, por isso somos intolerantes no descumprimento das normas e no tratamento dos desvios.

Qualidade – Desenvolvemos produtos e serviços dentro dos mais altos padrões de excelência. Cumprimos o que prometemos, respeitando os prazos estabelecidos, buscando inovar e aprimorar nossos processos continuamente.

Resultados – Buscamos os melhores resultados, com equilíbrio em todos seus componentes e agilidade na tomada de decisões.

APRESENTAÇÃO DE COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO 2014

PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS

MPD Engenharia tem o firme compromisso de defender a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU, notadamente, por ser empresa privada, no referente aos seguintes Artigos:

Artigo I: "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade",

Artigo IV: "Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas".

Artigo XVII: "Todo ser humano tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.

Artigo XXIII: "Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses".

Artigo XXIX: "Todo ser humano tem deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível".

Com investimento constante em tecnologia, nas boas práticas de relações humanas e na qualificação de seus mais de 4 mil colaboradores, diretos ou indiretos, o foco da MPD está no respeito e na satisfação de seus colaboradores e clientes, na evolução técnica contínua e no equilíbrio socioambiental de seus empreendimentos. Primeiro lugar na categoria Controle de Perigos e Riscos, do 3º Prêmio SECONCI-SP, com o trabalho desenvolvido em prol da segurança e bem estar dos seus trabalhadores no canteiro de obras. Nos últimos dois anos, a empresa entrou para o "Guia das 150 Melhores Empresas Para Você Trabalhar no Brasil", publicado pela Revista Você S.A. Eleita uma das melhores em gestão de pessoas pela Revista Valor Carreira 2014.

A MPD fortalece iniciativas que promovam a cidadania de gênero e raça e a defesa dos direitos humanos. Em reconhecimento à adoção de práticas exemplares no ambiente de trabalho, orienta ativamente o desenvolvimento processos que transformem práticas de igualdade em instrumento de gestão.

Implementação

- Realização da ação: Dia Internacional da Mulher – reunião com toda a equipe feminina, além da distribuição de flores com mensagens sobre a relevância da Mulher na sociedade moderna;
- Realização de programas de arrecadação a cada bimestre do ano, junto a colaboradores, clientes e comunidade. Todo material arrecadado, em cada tipo de arrecadação, é repassado a entidades previamente cadastradas, em 2014 a entidade recebedora dos itens foi o Núcleo Terapêutico Helena Antunes;
- Realização do Treinamento em liderança (desde 2010 a MPD realiza programas internos focando o desenvolvimento e a motivação). Em 2014 teve como temática: Time de Craques MPD, com envolvimento do grupo de trabalho onde disseminamos os nossos valores;
- Realização do reforço educacional em escolas com apresentações teatrais sobre o tema, adicionado ao plantio de mudas de árvores, envolvendo mais de 2 mil alunos da rede pública e privada;
- Dia Nacional do Livro, realização de uma ação de entrega de livros em colégios da região de Alphaville e Tamboré. Todos os livros, que tinham o título de “A Maior História de Todas” estavam em branco, quando abertos continham uma mensagem de incentivo à leitura e à escrita para as crianças, além da instrução para que elas usassem o livro em branco para escrever suas próprias histórias;
- Ações empreendidas com portadores de necessidades especiais, destacamos iniciativas que oferecem às pessoas com deficiência, oportunidade de aquisição de conhecimentos e habilidades profissionais para inserção no mercado de trabalho de forma mais competitiva, além de promover a sua interação por meio de atividade profissionais, socioeducativas, culturais e desportivas oferecidas pela empresa. Sobre a evolução das oportunidades de trabalho para portadores de necessidades especiais, em 2012, a MPD, tinha no seu quadro apenas 3 colaboradores, já em 2013, a empresa passou a contar com 9 e em 2014 evoluiu para 21 colaboradores dentro destas características, sendo: 10 auditivos, 7 físicos, 2 visuais, 1 múltiplo e 1 mental, cumprindo integralmente a cota de contratação de deficientes em seus canteiros de obras e escritório;
- Entre as atividades vinculadas a compromissos para o jovem, destacamos a ampliação da atividade de trabalho e inserção social através do Programa: “Menor Aprendiz”. A MPD assinou Acordos de Cooperação Técnica junto ao Senai, criando um atrativo sistema de Bolsa, com opção de contratação no final do período. Em 2014, o processo de contratação de menores aprendizes, cuja idade mínima é de 14 anos, houve um acréscimo de 20 novos recursos, contra apenas 5 de 2013;

- Divulgar ferramentas financeiras que facilitem o dia a dia do colaborador da empresa, permitindo que ele programe sua agenda financeira, faça e receba seus pagamentos de maneira mais segura. O programa desenvolve ainda soluções locais para estender o acesso e os benefícios do sistema financeiro formal, bem como traz conhecimento e educação necessários para uma inclusão sustentável. De curta duração, o programa é executado nos canteiros de obras. A educação financeira é feita por meio de aulas expositivas. As aulas são ministradas por professor da própria empresa, treinado pela gerência financeira;
- A MPD presa muito o bem estar de seus colaboradores, e se orgulha de poder participar de várias fases da vida deles. A maternidade é uma das principais, e para homenageá-los pela fase que estão passando, a MPD os presenteia com arranjo de flores e ursinho de pelúcia, que são entregues na maternidade logo após o nascimento ou na residência da família, acompanhado de um cartão, parabenizando os pais e desejando boas vindas ao novo membro da família. Além dos quatro meses de auxílio maternidade, as mães que retornam do auxílio maternidade recebem uma complementação de R\$ 200,00, no salário por seis meses;
- Dia da Família, no período das festas de final de ano, é escolhido um dia para receber na empresa a visita dos filhos de seus colaboradores, para conhecerem o local de trabalho de seus pais. No dia da visita há um café da manhã para a família, e durante o dia muitas atividades recreativas. Com isso, a MPD visa estreitar o relacionamento com seus colaboradores e os fazem se sentir cada vez mais parte do negócio.

O Regulamento Interno da MPD Engenharia registra:

Admissão e contrato de trabalho, Artigo 1 – O critério para admissão será o atendimento aos requisitos básicos de cada função, em conformidade com critérios e objetivos predeterminados. Não haverá discriminação por religião, convicção filosófica ou política, nacionalidade, origem, sexo, idade, cor, preferência sexual, estado civil ou deficiência física ou mental.

Nos contratos firmados entre MPD e os prestadores de serviços há cláusulas específicas exigindo que os funcionários desses terceiros sejam contratados dentro das normas legais, com os benefícios exigidos por lei.

Da mesma forma, todos os princípios e valores da MPD são exigidos dos prestadores de serviços contratados:

Regulamento Interno – Preâmbulo – As diretrizes neste Regulamento Interno aplicam-se a todos os funcionários e também, quando cabível, àqueles que possuam somente vínculo contratual com a MPD.

Medição de Resultados

Uma das principais metas da área de Recursos Humanos é manter a MPD na lista das “150 Melhores Empresas Para se Trabalhar” (no Brasil), segundo a Revista Você S/A da Editora Abril, como já obteve em 2013 e 2014. O fato de estar entre as 150, demonstra o compromisso da MPD diante dos colaboradores, no sentido de haver normas e procedimentos para contratação, avaliação, remuneração, benefícios e ações de valorização e reconhecimento das pessoas que trabalham na MPD, sem discriminações de qualquer tipo.

Da mesma forma, o objetivo também será manter a qualificação entre as 35 principais empresas do Brasil na gestão de pessoas, menção feita pela Revista Valor Carreira, com apoio técnico e metodologia da AON, focando nas políticas de premiação, benefícios e treinamento, como principais ferramentas de engajamento e satisfação, gerando confiança e motivação às equipes. A liderança recebe amplos treinamentos e *coaching* sobre as melhores práticas de gerenciar as equipes.

A Diretoria de Recursos Humanos da MPD, realiza atividades de conscientização dos colaboradores sobre a importância do respeito aos Direitos Humanos, ao meio de outras atividades de treinamento & desenvolvimento de pessoal.

Mantém caixas de sugestões em todas as suas unidades e canteiros de obras, para coleta de reclamações, críticas e ou sugestões dos colaboradores quanto ao respeito dos Direitos Humanos no âmbito da empresa, podendo receber este feedback, também, por caixas de e-mail da Diretoria de Recursos Humanos e uma linha direta de telefone, o “Fala aí”, 2149-0010.

Nas atividades internas de Treinamento & Desenvolvimento de colaboradores, em todos os níveis, a MPD reforça e reafirma a necessidade de respeito aos direitos humanos.

O Regulamento Interno, o de Benefícios, as políticas de contratação por competências, de remuneração, os treinamentos de lideranças e os cursos de formação de equipes de obras e de escritório estão de acordo com a missão da MPD: Ser referência nacional em construção e incorporação, reconhecida pelo compromisso e respeito aos clientes e colaboradores, com inovação, crescimento sustentado e solidez financeira.

Há sete anos existe o processo de avaliação de desempenho na MPD, tanto para os colaboradores administrativos como operacionais. Há três anos foi implantado o processo eletrônico, por meio do qual os gestores recebem as planilhas de avaliações do ano anterior, com as metas previamente negociadas, para avaliar desempenho e resultados alcançados. Nesse processo, o gestor fornece feedback tanto positivo como construtivo, traçando um plano de desenvolvimento junto com o colaborador no que precisa ser melhorado. No próprio formulário o gestor indica promoção ou aumento salarial, se for o caso.

Havendo queixa ou reclamação específica, o assunto é analisado pela Diretoria de Recursos Humanos da MPD e medidas corretivas ou punitivas são tomadas juntamente com o Gestor da área nas atividades em que se verificou a queixa ou reclamação.

PRINCÍPIOS DO TRABALHO

Integra o Regulamento Interno da MPD Engenharia o seguinte Artigo: “Artigo 16 - À empresa compete realizar as medidas necessárias para assegurar a higiene e segurança do trabalho, cabendo ao colaborador cumprir as normas daí decorrentes, constituindo transgressão a sua inobservância”.

A MPD tem integral adesão às normas da Convenção 167 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, de 1988, referente à Segurança e Saúde na Construção.

Implementação

Para dar mais conforto, segurança e bem estar físico e mental a seus colaboradores, implantamos um novo modelo de canteiros de obras, o que começou em Mogi das Cruzes, agora é usado em outras regiões onde a MPD atua, com sucesso. Foram projetados para atender os diversos empreendimentos, onde obras apresentam fortes requisitos sustentáveis, de reaproveitamento, integração social e bem estar dos colaboradores. O novo canteiro tem sido referência até para outras construtoras, com diversas inovações voltadas aos trabalhadores, propiciando um ambiente mais favorável ao trabalho que resultam em maior satisfação dos colaboradores, como também maior produtividade.

- Área de Treinamentos e Eventos – esta área é destinada a todos os eventos e confraternizações dos colaboradores da obra (subempreiteiros) e também para treinamentos;
- Área de Vivência – área destinada aos colaboradores após as refeições, com tênis de mesa, pebolim, damas e xadrez;
- Bebedouro nos pavimentos – para atendimento das normas de segurança do trabalho de deslocamento vertical para consumo de água, temos uma área destinada ao bebedouro de uso coletivo nos pavimentos;
- Bicicletário – área disponibilizada para os colaboradores “estacionarem” suas bicicletas;
- Escola internalizada para atender a grupos de alfabetização e educação fundamental;
- Refeitório – refeitório de uso coletivo com sistema self-service.
- Treinamento em Altura – área destinada para o treinamento de NR-35, exigência para os trabalhadores que irão trabalhar em altura.
- Catraca eletrônica para identificação e segurança do trabalhador.

Iniciamos testes nos canteiros desta região com aquecimento solar para os chuveiros, além dos tradicionais lava-rodas com água de reuso e central de reciclagem de material. Somam-se a isso as medidas de sustentabilidade que a MPD coloca em prática para o controle dos elementos agressivos ao meio ambiente, além da utilização apenas de madeira certificada.

No Capítulo 1 do Regulamento Interno da MPD Engenharia está explicitado o compromisso de contratar colaborador por competências e de não discriminação por qualquer outro fator.

A MPD mantém o projeto Menor Aprendiz, oferecendo a oportunidade do primeiro emprego nas áreas administrativas do escritório. Também contratamos menores através do convênio com o SENAI, onde os alunos recebem uma bolsa auxílio para frequentarem os cursos técnicos, e após a conclusão estão aptos a ser efetivados pela empresa, havendo oportunidades em aberto, pois por questões de segurança não podemos manter menores aprendizes nas obras.

Existe documento interno, de conhecimento de todos os colaboradores, inclusive pelos novos quando de sua contratação, intitulado "Regulamento de benefícios".

As políticas de avaliação de desempenho, cargos e salários, treinamentos e admissões da MPD encontram-se no sistema integrado de gestão da empresa e exercido por uma plataforma online para Gestão de Projetos e Obras de Arquitetura, Engenharia e Construção.

Integra os instrumentos de contratação de empresas terceiras para a execução de serviços nas obras de edificações o seguinte item: "A Contratada deverá cumprir em relação aos seus empregados todas as obrigações previstas na legislação trabalhista vigente, especialmente quanto ao registro do Contrato de Trabalho e Segurança do Trabalho. Deverá, também, respeitar e fazer com que seus empregados e ou contratados respeitem as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho. Caso descumpra qualquer das referidas normas, ficará sujeita a multa cumulativa por infração de cada empregado e ou contratado, a ser imposta pela Contratante".

MPD adota Processo de Gestão Integrada – PGI 09, com Plano de Gestão de Segurança e Saúde do trabalho.

MPD é certificada na Norma OHSAS 18.001-2007, por atender aos requisitos de procedimentos de segurança no trabalho.

MPD adota o PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), o PCMAT (Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção), o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) e o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais).

A MPD também adota o Programa do Selo Dourado, que premia os colaboradores do mês que demonstraram comprometimento com a segurança, com um vale-compras e um selo dourado para o capacete.

A MPD tem 100% das contratações de funcionários e de terceiros, respeitando as normas vigentes da legislação trabalhista brasileira.

Todos os contratados pela MPD passam pela dinâmica de integração na empresa e conhecimento das normas de segurança.

Em todos os canteiros de obras da MPD, antes do início dos trabalhos, são realizados os DDS (Diálogo Diário de Segurança), para preparar os trabalhadores para a realização das tarefas, dentro dos melhores procedimentos de qualidade e segurança.

Medição de Resultados

A MPD realizou em 2014, o 1º Encontro de Mestres e Encarregados da MPD e também das empresas parceiras. Realizado no Centro de Capacitação de Mogi das Cruzes, 28 colaboradores participaram do encontro, que foi liderado pelo instrutor José Carlos Moretti. Por meio de dinâmicas e debates em grupo, foram abordados temas sobre Gestão de Pessoas, Liderança, Assédio Moral e Verbal, Feedback e Comunicação.

MPD adota: Procedimentos de Gestão Integrada PGI08 (Identificação e Avaliação de Perigos e Danos SST) e PGI09 (Plano de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho). Há um vídeo sobre Segurança do Trabalho apresentado nas dinâmicas de integração.

Apurou-se que de fato quando o trabalhador está satisfeito com o ambiente de trabalho sua produtividade aumenta exponencialmente. Além de termos uma diminuição no número de afastamentos ou acidentes, causados por fadiga, o novo canteiro propicia a integração de todos na área de vivência.

A MPD ficou em 2014 com a classificação máxima na categoria Controle de Perigos e Riscos, do 3º Prêmio SECONCI-SP, com o trabalho desenvolvido em prol da segurança e bem estar dos seus trabalhadores no canteiro de obras do Helbor Patteo Mogilar, empreendimento que está sendo construído em Mogi das Cruzes, que agrupa edifícios de apartamentos, escritórios e lojas. Essa é a terceira edição do prêmio SECONCI e a terceira vez que a MPD é premiada. O prêmio é dirigido a empresas da Construção Civil e tem como objetivo valorizar as melhores práticas em Saúde e Segurança do Trabalho em canteiros de obras do Brasil.

A Política de cargos e salários da MPD mantém remuneração justa diante do mercado e a hegemonia entre os cargos com responsabilidades semelhantes. O *Turn-over* é reduzido se comparado com o mercado.

A Política de avaliação de desempenho da MPD propicia o desenvolvimento profissional, orientando os colaboradores para melhoria de desempenho, reconhecendo e valorizando aqueles que se destacam.

A responsabilidade por zelar pelo cumprimento das leis trabalhistas é da área de Recursos Humanos da MPD.

Através das 728 avaliações de desempenho, realizadas anualmente com os colaboradores MPD, constamos:

706 CLT, 17 estagiários e 25 menores aprendizes.

Liderança:

Homens: 87%, Mulheres: 13%

Faixa etária:

17% até 25 anos,

18% de 26 a 30 anos,

30% de 31 a 40 anos,

19% de 41 a 50 anos,

13% de 51 a 65 anos,

02% acima de 65 anos.

Gênero:

86% masculino, 14% feminino.

Tempo na empresa:

36% um ano,

26% dois anos,

17% cinco anos,

11% dez anos,

10% acima de dez anos.

A MPD mantém caixas de sugestões em todas as suas unidades e canteiros de obras, para coleta de reclamações e ou críticas e ou sugestões dos funcionários quanto ao respeito dos Direitos Humanos no âmbito da empresa, podendo receber este feedback, também, por caixas de e-mail da Diretoria de Recursos Humanos e uma linha direta de telefone, o Fala aí, 2149-0010.

MPD cumpre e faz cumprir as leis trabalhistas, respeitando os direitos do trabalhador. Se um de seus subempreiteiros deixa de observar alguma norma legal, a MPD intensifica a fiscalização e exige a adequação necessária. Caso o subempreiteiro continue a não se enquadrar, é afastado das obras da MPD.

No encontro realizado anualmente entre lideranças, envolvendo Coordenadores, Gerentes e Diretores, são promovidos debates, definições e alinhamento do plano estratégico da empresa. As diretrizes estratégicas são amplamente divulgadas, por meio de atividades presenciais sistemáticas e materiais de comunicação. Cada indicador dispõe de metas e formas de medição, e o desdobramento do plano para as equipes de trabalho se dá por meio do acompanhamento mensal de cada equipe.

Na MPD são realizadas também reuniões periódicas, para que se definam posturas necessárias de adequação dos procedimentos internos:

- Semanais: com as Diretorias e Gerências do Escritório Central, visando o envolvimento dos representantes de todos os departamentos;
- Mensais: com as Diretorias, Gerências, Engenheiros e Coordenação de obras, visando a discussão dos processos de produção e qualidade nos canteiros;
- Semestrais: com as Diretorias, Gerências e Engenheiros responsáveis pelas obras, nas quais o departamento Jurídico indica as questões recorrentes em ações trabalhistas, para que se definam posturas necessárias de adequação dos procedimentos internos.

Auditorias:

ISO 9001-2008 realizada pelo Instituto Falcão Bauer

OHSAS 18001-2007 realizada pelo Instituto Falcão Bauer

Financeira realizada pela PWC - PricewaterhouseCoopers

PRINCÍPIOS AMBIENTAIS

MPD Engenharia tem um documento interno denominado “Guia de Práticas Sustentáveis”. Nele, entre outros itens, consta o “Projeto para diagnóstico sustentável dos projetos”:

1. PLANEJAMENTO SUSTENTÁVEL

- 1.1 Início
- 1.2 Análise de Ciclo de Vida de Implantação da Edificação
- 1.3 Elementos para Projeto Arquitetônico
- 1.4 Projetos
- 1.5 Projetos Complementares
- 1.6 Paisagismo Sustentável
- 1.7 Eco Urbanismo (urbanismo sustentável)
- 1.8 Gestão da Obra
- 1.9 Planejamento dos Recursos Financeiros

2. APROVEITAMENTO PASSIVO DOS RECURSOS NATURAIS

- 2.1 Iluminação Natural
- 2.2 Ventilação
- 2.3 Vegetação

3. EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

- 3.1 Projeto Arquitetônico
- 3.2 Projeto de Elétrica

4. GESTÃO E ECONOMIA DA ÁGUA

5. GESTÃO DOS RESÍDUOS NA EDIFICAÇÃO

6. QUALIDADE DO AR E DO AMBIENTE INTERIOR

7. CONFORTO TERMOACÚSTICO

8. USO RACIONAL DE MATERIAIS

9. USO DE PRODUTOS E TECNOLOGIAS AMBIENTALMENTE AMIGÁVEIS

Integra os instrumentos de contratação de empresas terceiras para a execução de serviços nas obras de edificações da MPD Engenharia o seguinte item, entre outros: "A Contratada, para fazer jus ao recebimento de seus haveres, além das demais disposições deste instrumento e daquelas constantes do Quadro Resumo deverá, independentemente de qualquer aviso ou solicitação, entregar à Contratante, mediante protocolo, cópia dos documentos exigidos pela legislação em até 15 dias da assinatura do contrato: "Programa de Prevenção de Riscos Ambientais para os serviços de seu escopo – PPRA".

Desde 2008 a MPD mantém o Comitê de Sustentabilidade, para disseminar atitudes sustentáveis em todas as atividades da empresa em todos os seus canteiros de obras e em dezembro de 2014, reformulou o Comitê estruturando por pilares, dando maior mobilidade e amplitude nas decisões.

O Comitê MPD de Sustentabilidade possui um Conselho que tem na Presidência, Mauro Piccolotto Dottori, dois vice presidentes, Milton Meyer Filho, Vice-presidente de Operações e Mauro Santi, vice-presidente Executivo. Dividindo atribuições separadamente por "comissões", envolvendo colaboradores de diferentes departamentos e níveis, para criação, desenvolvimento e implementação das ações através da melhor implantação de soluções. Estas premissas, são disseminadas através do site www.embuscadasustentabilidade.com.br pelo blog www.mpdnews.com.br , Boletins Informativos Mensais Online e consolidado no Relatório Anual.

Em todos os treinamentos internos de segurança e proteção no trabalho da MPD existem atividades de conscientização sobre a necessidade de proteger o meio ambiente.

Todos os canteiros de obras e a administração central da MPD têm programas especiais de economia de recursos e tratamento de resíduos, bem como de economia de água e energia.

Novos canteiros de obras da MPD utilizam material e insumos reciclados de outros canteiros que tenham sido desativados por conclusão das obras, como forma de rentabilizar matérias-primas e insumos.

Todas as madeiras dos canteiros de obras da MPD são certificadas e as águas de reuso são utilizadas para atividades que não exijam água potável (lavagem de equipamentos, testes de impermeabilização, piscinas etc).

Os contratos de aquisição de materiais, quando é o caso, especificam a necessidade de comprovar a procedência certificada do material.

As obras da MPD Engenharia são acompanhadas por técnicos em Engenharia ambiental, assim como por técnicos em Segurança no trabalho.

As atividades de proteção ambiental nos canteiros de obras da MPD estão sob responsabilidade do Vice-presidente de Operações, da Diretoria Técnica e diretamente pelos Engenheiros Gerentes de Contratos.

Implementação

- Aumento no controle de processos, envolvendo o tratamento de resíduos, bem como de economia de água e energia elétrica, reduzindo o volume de descarte;
- Dia da água; divulgação através do programa Diário Ecologia, da TV Diária (afiliada da Rede Globo), referente canteiro da obra Helbor Patteo Mogilar - reportagem sobre o uso sustentável da água em construções, em tempos de falta de água e racionamento. Nas obras do complexo, certificadas pelo projeto AQUA, foram divulgadas várias medidas de aproveitamento de água de reuso para lavar rodas e bicas dos caminhões, botas e pincéis. Apresentamos os sistemas de decantação de água antes do descarte, de tratamento do efluente de lavagem e de prevenção contra a contaminação de solo e água;
- Realização do reforço educacional em escolas com apresentações teatrais sobre o tema, adicionado ao plantio de mudas de árvores, envolvendo mais de 2 mil alunos da rede pública e privada;
- Semana da Árvore, realização de ações em escola de Mogi das Cruzes no mês de Junho e no bairro de Alphaville e Tamboré no mês de Setembro, envolvendo aproximadamente 2 mil alunos. Os alunos de educação infantil receberam sementes de plantas e acompanharam de perto o plantio de uma muda, na área de convivência da instituição de ensino, realizado por um profissional especializado em jardinagem da MPD. As mudas plantadas nas escolas foram originadas em um viveiro próprio da empresa, localizado na cidade de Barueri, na grande São Paulo. Essa ação educacional estimula nas crianças a preservação e mostra a preocupação da empresa com as questões ambientais. Os alunos levaram as sementes e puderam fazer em suas casas, acompanhados de seus familiares, o que aprenderam na escola com essa atividade;
- Apresentação do Projeto Boa Vizinhança 2014, junto à comunidade vizinha às novas obras, abrindo um canal de contato para receber possíveis reclamações ou mesmo sugestões de correção ou melhorias. Foram 2 na região de Jundiá e outra em Barueri, abordando a forma de trabalho da MPD, focando os cuidados com elementos agressivos aos moradores no entorno, como a produção de lixo, barulho, fluxo de operários e bem feitorias realizadas e ou a serem realizadas em cada local;

Medição de Resultados

- Água de reuso (não potável): Face ao aumento do uso, obtivemos redução de custo por caminhão. Utilizada para a lavagem de rodas de caminhões que saem dos nossos canteiros, ruas, irrigação de jardins, taludes e nos testes de impermeabilização de lajes e piscinas. Bem como, para atividades de lavagem de pátios, limpeza de refeitórios, vestiários e uso em descargas dos vasos sanitários nos canteiros;
- Água potável: Implantamos em todos os canteiros um sistema de armazenamento de água que faz o bombeamento para os pavimentos através de um circuito fechado com boias e ligados a recipientes plásticos de armazenagem em pavimentos escolhidos, evitando o desperdício de ligar a torneira e não desliga-la.
- Com relação as obras concluídas, focamos a economia de água ao utilizar torneiras com fluxo reduzido de água e bacias sanitárias com baixo fluxo de escoamento de água para 3 e 6 litros.

PRINCÍPIOS ANTICORRUPÇÃO

Na última década foram feitos importantes avanços no Brasil, no tocante a fiscalizar, detectar e punir casos de corrupção e suborno, no âmbito de instituições privadas e públicas.

MPD Engenharia acredita com firmeza que a adoção de uma política de zero incidência de casos de corrupção e suborno é fundamental à saúde da economia das nações e das empresas, bem como para a lisura das relações profissionais e pessoais entre colaboradores e gestores de diferentes empresas. A MPD nunca foi alvo de processo judicial, multa, ou qualquer evento relacionado à corrupção e ou suborno.

No tocante a relações com órgãos públicos, a MPD se antecipou à Lei Anticorrupção, nº 12.846/13, sancionada pela presidente Dilma Roussef no mês de agosto de 2013, que responsabiliza envolvidos em atos de corrupção contra a Administração Pública, afetando as empresas envolvidas em tais práticas. O Regulamento Interno da MPD é explícito: “É expressamente vedado a todos os colaboradores da MPD oferecerem presentes ou benefícios a funcionários públicos, seus familiares ou equiparados, seja diretamente ou por terceiros”.

No tocante a relações com empresas privadas, o Regulamento Interno na MPD é explícito: “Os colaboradores da MPD e seus familiares não devem dar ou aceitar presentes ou favores de Clientes, Fornecedores ou concorrentes que correspondam a valores acima de US\$100,00 (cem dólares norte-americanos). Presentes ou favores acima de US\$100,00 (cem dólares norte-americanos), recebidos por meio de relações comerciais, devem ser comunicados à Diretoria da MPD, e, caso reprovados, devolvidos a quem os ofertou, acompanhados de agradecimentos e justificativas de estilo”.

Implementação

MPD promoveu estudos internos e treinamento específico sobre o programa Anticorrupção para toda a empresa por meio da Consultoria Deloitte, que apresentou o tema com transparência; responsabilidades e riscos envolvidos; práticas e ferramentas; tendências e perspectivas, além da estrutura para atender aos desafios apresentados e as melhores práticas anticorrupção previstas num programa integrado. A MPD manifesta seu irrestrito apoio à Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, publicada pela ONU em outubro de 2003 e à qual o Brasil aderiu em dezembro de 2003, tendo a adesão sido ratificada em janeiro de 2006, após aprovação, em dezembro de 2005, do texto da Convenção pelo Congresso Nacional.

Formulou compromisso com Agenda do 10º Princípio do United Nations Global Compact, participando do apelo feito pelo setor privado aos governos, incentivando-os a promover medidas de anticorrupção e a implementar políticas correlatas para estabelecer sistemas de boa governança.

MPD zela permanentemente pela não ocorrência de casos de corrupção e ou suborno nas atividades empresariais das quais participa, por acreditar que tal corrupção e ou suborno compromete a boa saúde sustentável das sociedades, das empresas, das instituições públicas e das pessoas que nelas trabalham.

A MPD mantém “Fala aí”, também visando combater possíveis desvios na Política Anticorrupção, através das caixas de sugestões em todas as suas unidades e canteiros de obras, contando ainda com uma linha direta de telefone: 2149-0010 como contato direto com a Diretoria.

Os responsáveis por aplicar e fiscalizar as Políticas Anticorrupção da MPD Engenharia são a Presidência, as Vice-presidências e os Diretores.

Medição de Resultados

Não existe nenhuma evidência relatada de desvios na conduta da empresa ou de seus agentes.